

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING ILEGAL* BERDASARKAN
PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum (S.H)

Pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya

Disusun Oleh:

**Ine Indah Sari
02011182025009**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2024**

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : INE INDAH SARI
NIM : 020112182025009
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

JUDUL SKRIPSI :

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING ILEGAL* BERDASARKAN
PERSPEKTIF HUKUM KETENGAKERJAAN**

Telah Diuji dan Lulus Dalam Sidang Ujian Komprehensif Pada Tanggal 14
Maret 2024 Dan Dinyatakan Lulus Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum Pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Sriwijaya

Indralaya, Maret 2024

Mengesahkan :

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu


Dr. Iza Rumestek, S.S., S.H., M.Hum
NIP. 198109272008612613


Dr. Suci Flamboniata, S.H., M.H
NIP. 197907182009122001

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya




Prof. Dr. Febrian, S.H., M.S.
NIP. 196201311989031001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini ;

Nama : Ine Indah Sari
Nomor Induk Mahasiswa : 02011182025009
Fakultas : Hukum
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara
Judul : Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada
Perusahaan *Outsourcing Illegal*
Berdasarkan Perspektif Hukum
Ketenagakerjaan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri, kecuali yang secara tertulis dijadikan sumber serta sebagai bahan acuan karya tulis dengan mencantumkan sumber sesuai dengan tata cara penulisan. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Inderalaya,

2024



Ine Indah Sari

NIM. 02011182025009

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Pengetahuan yang baik adalah yang memberikan manfaat,
bukan hanya diingat.”*

- Imam Syafe'i-

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA :

- 1. Kedua orang tua yang saya cintai**
- 2. Keluarga dan Kerabat Terdekat**
- 3. Sahabat- Sahabat Terkasih**
- 4. Almamater FH Unsri**

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahirrahmanirrahim,

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunia- Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING ILEGAL* BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”** yang merupakan salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sejak masa perkuliahan sampai dengan saat ini. Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik maupun saran yang membangun demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi pandangan bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Indralaya,

2024

Ine Indah Sari
NIM.02011182025009

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dorongan , serta doa dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih dan memberikan penghormatan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang sudah membantu serta mendukung secara moril maupun materil, kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Febrian, S.H., M.H , sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
2. Bapak Dr. Mada Apriandi, S.H., M.CL., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
3. Ibu Vegitya Ramadhani Putri, S.H., S.Ant., M.A., LL.M sebagai Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
4. Bapak Dr. Zulhidayat, S.H., M.H., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
5. Ibu Dr. Meria Utama S.H, LL.M sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis dan memberikan bimbingan akademik sejak awal perkuliahan hingga selesainya penulisan skripsi ini;
6. Ibu Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum sebagai Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya sekaligus sebagai dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan gagasan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini;
7. Ibu Dr. Suci Flambonita S.H., M.H sebagai Dosen Pembimbing Pembantu

yang turut serta bersedia meluangkan waktu, memberikan gagasan dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini;

8. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu pengetahuan serta motivasi selama penulis menjalankan proses perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya yang telah membantu dan memberikan kelancaran urusan administrasi yang dibutuhkan serta melayani mahasiswa selama menjalani perkuliahan.
10. Kedua Orang Tua Tercinta yang selalu ada dalam memberikan fasilitas, dukungan, doa yang tiada henti ayahanda Kirwanto dan ibunda Sugiarti.
11. Kepada diriku sendiri yang mampu bertahan dalam menghadapi banyak cobaan pada perkuliahan hingga di titik penyelesaian skripsi ini.
12. Teman – Teman Seperjuangan Almamater Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya (Riztia Putri Irawan, Sari Ramadhani, Eka Tri Wahyuni)
13. Teman- Teman Seperjuangan Almamater Skripsi Ketenagakerjaan (Angel Aritonang dan Raihan Khalish Fahlevi)
14. Sahabat- Sahabat Terbaik yang selalu ada dan menemani sedari masa SMA sampai saat ini (Riztia Putri Irawan, Sari Ramadhani, Fitri Suryani, Iin Agustina, Nurul Husna, Jihan Ayu Fernanda)
15. Teman- Teman PLKH Kelompok B2 dan KKL yang selalu ada dan telah bekerja sama dalam proses PLKH dan KKL.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	E
rror! Bookmark not defined.	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Ruang Lingkup Penelitian	15
F. Kerangka Teori	15
G. Metode Penelitian Hukum	26
BAB II TINJAUAN TENTANG PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA, PERUSAHAAN <i>OUTSOURCING ILEGAL</i>, HUKUM KETENAGAKERJAAN, DAN TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN	33
A. Perlindungan Hukum bagi Pekerja	33
1. Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja <i>Outsourcing</i>	33
2. Pengertian, Sifat dan Bentuk Perlindungan Hukum	34
B. Perusahaan <i>Outsourcing Ilegal</i>	37
1. Pengaturan Sistem dan Perusahaan <i>Outsourcing</i> di Indonesia....	37
2. Pengertian <i>Outsourcing</i>	40

3.	Jenis, Syarat, dan Batasan Bagi Perusahaan <i>Outsourcing</i>	42
4.	Perusahaan <i>Outsourcing Illegal</i> di Indonesia.....	48
C.	Hukum Ketenagakerjaan.....	49
1.	Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan.....	49
2.	Pengertian Hubungan Kerja	53
D.	Tanggung Jawab Perusahaan.....	54
1.	Pengertian Perusahaan	54
2.	Bentuk Tanggungjawab Hukum pada Perusahaan <i>Outsourcing</i>	55
BAB III	PEMBAHASAN	58
A.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Pada Perusahaan <i>Outsourcing Illegal</i> Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.....	58
1.	Persyaratan dalam Perizinan <i>Outsourcing</i>	64
2.	Hak- Hak Para Pekerja Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.....	67
3.	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja pada perusahaan <i>Outsourcing Illegal</i>	79
B.	Bentuk Tanggungjawab Perusahaan <i>Outsourcing Illegal</i> Terhadap Pekerja Berdasarkan Perspektif Hukum Ketenagakerjaan	93
1.	Tanggung Jawab Hukum Pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> Berdasarkan Perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja Dalam Kasus PT AAJ dan CV SMS.....	94
2.	Bentuk Tanggung Jawab Hukum Pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> PT AAJ dan CV SMS Perlindungan Bagi Pekerja.....	95
BAB IV	PENUTUP	102
A.	Kesimpulan	102
B.	Rekomendasi.....	103
	DAFTAR PUSTAKA	104

ABSTRAK

Skripsi dengan judul "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING ILEGAL* BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN" dilatarbelakangi dengan permasalahan pada sistem *outsourcing* ilegal di Indonesia. *Outsourcing* diatur dalam pasal 64, pasal 65, pasal 66 UU Ketenagakerjaan dan perubahannya diatur dalam UU Cipta Kerja. Diantara 2 (dua) pengaturan tersebut sama-sama mengatur bahwa perusahaan *outsourcing* harus berbadan hukum dan memiliki izin usaha dalam mendirikan perusahaan *outsourcing*. Namun terdapat perubahan pada pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang perubahannya tertuang dalam UU Cipta Kerja yang dapat memicu adanya perusahaan *outsourcing ilegal*. Tujuan penelitian ini antara lain (1) Mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan. (2) Mengkaji dan menganalisis bentuk tanggungjawab hukum pada perusahaan *outsourcing ilegal* terhadap pekerja berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode normatif. Hasil Penelitian menunjukkan (1) Dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja untuk menghindari perbuatan perusahaan *outsourcing ilegal* pemerintah memberi upaya perizinan menggunakan *Online Single Submission (OSS)* untuk mengawasi perusahaan *outsourcing legal* maupun *ilegal* di Indonesia. Selain itu, Pemerintah juga memberikan penetapan sanksi bagi perusahaan *outsourcing* yang tidak berbadan hukum diatur dalam pasal 515 ayat (1). (2) Tanggungjawab hukum perusahaan *outsourcing* kasus PT AAJ dan CV SMS yang dikaji berdasarkan perspektif UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja, maka kedua perusahaan tersebut memiliki akibat hukum yang berbeda sesuai dengan aturan keberlakuannya.

Kata kunci : *Outsourcing Ilegal, Perlindungan Hukum, Tanggungjawab hukum*

Inderalaya,

2024

Mengetahui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013



Dr. Suci Flambonita S.H., M.H
NIP. 197907182009122001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Iza Rumesten RS, S.H., M.Hum
NIP. 198109272008012013

ABSTRACT

The essay entitled "JURIDICAL PROTECTION FOR EMPLOYERS IN ILEGAL OUTSOURCING COMPANY BASED ON THE LEGAL PERSPECTIVES OF WORKING" has been covered with issues on the illegal outsourcing system in Indonesia. Outsourcing is regulated in section 64, section 65, section 66 of the Employment Act and its amendments are regulated by the Labour Creation Act. Among the two (two) regulations equally stipulate that the outsourcing company must be legally competent and have a business permit in establishing an outsource company. The objectives of this research include (1) Studying and analyzing the legal protection of employees in illegal outsourcing companies based on employment law perspectives. (2) Study and analyze the forms of legal liability of companies in illegal externalization against employees based on the employment legal perspective. The research method used is the normative method. Research results show (1) In providing protection for employees to avoid acts of illegal outsourcing companies, the government has made a licensing effort to use Online Single Submission (OSS) to oversee legal and illegal companies in Indonesia. In addition, the Government also imposes sanctions on outsourcing companies that are unlawful regulated in article 515 paragraph. (1). (2) The legal liability of the company outsourcing the case of PT AAJ and CV SMS is examined based on the perspective of the Employment Act and the Law on Creation of Work, then the two companies have different legal consequences according to the rules of their conduct.

Keywords: illegal outsourcing, legal protection, legal liability

Inderalaya, 2024

Mengetahui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pembantu



Dr. Iza Rumesten RS. S.H., M.Hum
NIP.198109272008012013



Dr. Suej Flambonita S.H., M.H
NIP.197907182009122001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Dr. Iza Rumesten RS. S.H., M.Hum
NIP.198109272008012013

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Badan usaha merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat sekumpulan orang yang mempunyai modal untuk melakukan suatu usaha yang menghasilkan suatu laba. Oleh karena itu, setiap badan usaha memerlukan tempat untuk melakukan kegiatan usaha agar kegiatan usaha lebih efektif dan efisien yaitu melalui sebuah perusahaan. Dalam pasal 1 butir 2 UU Nomor 8 Tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan mendefinisikan perusahaan sebagai bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus untuk memperoleh keuntungan atau laba, yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Indonesia.¹

Saat ini hampir semua perusahaan tidak ada yang bisa mempertahankan daya saingnya ditengah perubahan cepat arus perekonomian global jika hanya mengandalkan sumber daya sendiri.² Oleh sebab itu pemerintah memberikan alternatif dalam menghadapi situasi daya saing ekonomi global saat ini dengan adanya sistem “alih daya” atau dikenal istilah “*Outsourcing*”. Menurut Amin Widjaja Tunggal, yang dimaksud dengan alih daya atau *outsourcing* adalah sebuah proses penyerahan suatu

¹ Republik Indonesia, Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1997 tentang *Dokumen Perusahaan*, , Pasal 1 butir 2 Lembaran Negara Tahun 1997 Nomor 18 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3674

² I Nyoman Putu Budiarta, *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang, 2016, Hlm. 22

pekerjaan dan layanan yang sebelumnya dilakukan oleh bagian internal perusahaan yang kemudian dialihkan kepada pihak lain dengan usaha untuk mendapatkan tenaga ahli serta mengurangi beban dan biaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat terus kompetitif dalam menghadapi perkembangan ekonomi dan teknologi global.³

Dapat disimpulkan konsep *Outsourcing* merupakan proses pemberian atau penyerahan pekerjaan oleh suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya yang menyediakan tenaga ahli yang diperlukan. Namun secara ekonomi (bisnis) ataupun secara hukum (*legal*) tidak semua pekerjaan pada suatu perusahaan dapat diserahkan kepada pihak lainnya (*di-Outsourcing*), terutama pekerjaan yang merupakan kegiatan utama perusahaan. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, adanya larangan penyerahan pekerjaan utama (*core bussines*) kepada perusahaan lain bertujuan memberikan perlindungan kepada para pekerja serta memberikan perlindungan terhadap identitas perusahaan dalam proses persaingan dengan perusahaan lainnya.

Berdasarkan pasal 1 angka 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau disebut dengan (UU Ketenagakerjaan) yang dimaksud dengan pemberi kerja adalah setiap orang/perseorangan, pengusaha serta badan hukum atau badan lainnya yang memberikan pekerjaan kepada pekerja kemudian pekerja tersebut mendapatkan imbalan

³ I Nyoman Putu Budiarta, *Op.Cit*, hlm. 91

berupa upah atau dalam bentuk lainnya.⁴ Dengan demikian konsep *Outsourcing* menggambarkan adanya hubungan kerja diantara kedua pihak dalam bentuk pemberian kerja yang kemudian semua hak – hak pekerja tersebut menjadi tanggung jawab perusahaan yang memberikan pekerjaan. Artinya konsep perlindungan hukum sangat diperlukan untuk melindungi hak - hak pekerja melalui sarana hukum, atastindakan perusahaan pada saat sebelum bekerja (*pre- employment*), selama proses bekerja (*during – employment*), dan masa setelah bekerja (*postemployment*). Sehingga dalam konteks Hukum Ketenagakerjaan dapat dipahami bahwa Pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun kebutuhan masyarakat.⁵

Pekerjaan yang dapat di *outsourcing* berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi yaitu Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat- syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau disingkat dengan (Permenakertrans Syarat- Syarat *Outsourcing*) , pekerjaan yang dapat di *outsourcing* antara lain *cleaning servis, security, catering*, jasa Transportasi dan jasa pertambangan minyak dan gas. Selama ini secara praktiknya *outsourcing* dilakukan untuk menekan biaya pekerja (*labour cost*), sehingga sering kali merugikan

⁴ Republik Indonesia, *Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Pasal 64 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

⁵ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia- Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia , Jakarta, 2011 hlm.2

pekerja/buruh.⁶ Beberapa kajian lapangan yang telah dilakukan oleh para peneliti antara lain oleh Tjandraningsih dalam jurnalnya bahwa pekerja *outsourcing* menerima upah lebih rendah daripada pekerja tetap yaitu 27 % lebih rendah untuk pekerja *outsourcing*.⁷

Saat ini sudah banyak perusahaan *outsourcing* di Indonesia yang menjalin kerjasama dengan perusahaan penyedia pekerjaan. Istilah *outsourcing* bersumber dari ketentuan pasal 64 UU Ketenagakerjaan. Sebenarnya dalam pasal tersebut secara eksplisit tidak mengenal istilah *outsourcing*, namun pengertian istilah *outsourcing* lebih cenderung pada pasal 64 UU ketenagakerjaan yang menyatakan adanya sebagian pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerjaan yang dibuat secara tertulis baik perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyedia jasa pekerja. Dengan demikian UU Ketenagakerjaan tersebut telah memberikan justifikasi terhadap penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

Dinamika UU Ketenagakerjaan hingga saat ini masih sering menjadi

⁶ Wiwin Budi Pratiwi dan Devi Andani, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem Outsourcing Di Indonesia” , *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty Of Law* Volume 29 Issue 3, September 2022, Universitas Islam Indonesia, ISSN 0854-8498 E-ISSN 2527- 502, hlm.3

⁷ Alnick Nathan, “Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerja di Indonesia: Perspektif Makro- Ekonomi dan Ketenagakerjaan”, dalam Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik, JKAP (*Jurnal Kebijakan dan Administras/i Publik*) Volume 1 Nomor 9, *Institute of Governance and Public Affairs (IGPA)*, 2019, hlm. 19.

permasalahan pada setiap perusahaan dengan sistem *outsourcing*, yang tidak lain memberikan dampak negatif terhadap hak - hak pekerja seperti tidak ada pertanggungjawaban perusahaan dalam perlindungan bagi tenaga kerja *outsourcing*, tidak diberikannya jaminan sosial tenaga kerja, perjanjian/kontrak kerja yang isinya merugikan hak pekerja, diskriminasi terhadap upah minimum pekerja *outsourcing* dan masih banyak permasalahan lainnya. Permasalahan mengenai *outsourcing* semakin mencuat sejak disahkannya Undang- Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau disingkat dengan (UU Cipta Kerja), yang menghapus beberapa ketentuan *outsourcing* dalam Pasal 64 dan Pasal 65 UU Ketenagakerjaan, Akan tetapi tidak menghapuskan Pasal 66 dan dalam pasal tersebut terdapat beberapa perubahan. Penghapusan Pasal 64 dan pasal 65 serta perubahan dalam Pasal 66 masih memberikan makna bahwa *outsourcing* masih diperbolehkan oleh undang-undang karena ketentuan pasal tersebut yang ada dalam UU Cipta Kerja Tahun 2020 ini dinilai semakin melegalkan hubungan kerja *outsourcing*.⁸

Pada tahun 2022 pemerintah menghadirkan regulasi terbaru melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang - Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja atau dikenal dengan *Omnibus law* kemudian ditetapkan sebagai Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang atau

⁸ Wiwin Budi Pratiwi, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia” Jurnal Hukum Ius Qua Iustum Faculty of Law, Universitas Islam Indoensia, Volume 29 Issue 3, September 2022, PP. 652-637, 2022, hal 5

disebut (UU Cipta Kerja), yang mana saat ini menuai kontroversi dan polemik ditengah masyarakat karena dalam ketentuan pasal 81 angka 20 UU Cipta Kerja merubah ketentuan 66 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan alih daya menyatakan bahwa perusahaan alih daya yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu maka perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja apabila terjadi pergantian perusahaan.⁹ Pada aturan sebelumnya, dalam UU ketenagakerjaan, Tanggung jawab terkait perlindungan hak-hak tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia kerja dan perusahaan alih daya. Menurut Mira Sonia selaku Ketua Umum Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia yang mengatakan dengan adanya tanggung jawab yang dilimpahkan tersebut, akan menjadi beban baru bagi perusahaan alih daya atau *outsourcing* karena pasal UU Cipta kerja tersebut dapat memberikan banyak peluang kepada perusahaan *outsourcing* lainnya untuk selalu melakukan pelanggaran.¹⁰

⁹ Ferry Sandi, *Omnibus Law : Outsourcing Resah dengan Perusahaan Abal –Abal atau Ilegal*, diakses dari cnbcindonesia.com, diakses pada tanggal 1 Juni 2023, Pukul 22.14 WIB

¹⁰ Ferry Sandi, *Omnibus Law : Perusahaan Outsourcing Zalim Makin Bebas ?*, diakses dari cnbcindonesia.com, diakses pada tanggal 1 Juni 2023, Pukul 22.14 WIB

Tabel 1.1 Perbandingan ketentuan pasal 66 UU Ketenagakerjaan sebelum dan sesudah dilakukan perubahan

<p style="text-align: center;">Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2023 Tentang Ketenagakerjaan</p>	<p style="text-align: center;">Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang</p>
<p>Pasal 66</p> <p>(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja /buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.</p> <p>(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :</p> <p>a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;</p> <p>b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani</p>	<p>Pasal 81 Angka 20 berisi tentang perubahan pasal 66 UU Ketenagakerjaan sehingga berbunyi ;</p> <p>Pasal 66</p> <p>(1) Hubungan Kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu.</p> <p>(2) Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan alih daya.</p> <p>(3) Dalam hal Perusahaan alih daya mempekerjakan Pekerja/ Buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja waktu tertentu tersebut harus mensyaratkan pengalihan pelindungan hak-hak bagi Pekerja/Bumh apabila terjadi pergantian Perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.</p> <p>(4) Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi</p>

<p>oleh kedua belah pihak;</p> <p>c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat- syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan</p> <p>d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini.</p> <p>(3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.</p> <p>(4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.</p>	<p>Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(5) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p>
---	---

Sumber : Undang- Undang Republik Indonesia yang dibedah oleh penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa adanya peralihan tanggung jawab terkait perlindungan hak-hak pekerja yang pada awal mulanya tanggung jawab terkait perlindungan hak pekerja menjadi tanggung jawab bersama oleh perusahaan penyedia pekerjaan dan

perusahaan alih daya. Namun sejak adanya perubahan pasal 66 UU Cipta Kerja, tanggung jawab tersebut beralih sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya atau *outsourcing*. Dengan adanya aturan baru tersebut, dapat menjadi salah satu faktor memicu perusahaan *outsourcing* melakukan pelanggaran terhadap hak-hak pekerja bahkan dapat melanggar ketentuan persyaratan mendirikan perusahaan *outsourcing*.

Asosiasi Bisnis Alih Daya Indonesia (Abadi) memperkirakan berdasarkan survei dan laporan di tahun 2012 separuh dari total perusahaan *outsourcing* yang ada di Indonesia tidak terdaftar di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sekitar 5.700.¹¹ Kemudian jika dibandingkan setelah adanya penyelenggaraan sistem perizinan berbasis resiko dalam PP Nomor 5 Tahun 2021 memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi perusahaan *outsourcing*. Di Tahun 2024 jumlah perusahaan *outsourcing* secara legal dan terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebanyak 1.142 perusahaan. Artinya, saat ini hanya sedikit perusahaan *Outsourcing legal* yang mampu mematuhi aturan- aturan hukum sebagaimana telah ditetapkan dalam PP Nomor 5 tahun 2021 tentang penyelenggaraan sistem perizinan berbasis resiko. Sedangkan sisanya masih banyak lagi perusahaan *outsourcing illegal* yang belum berbadan hukum dan belum memiliki izin berusaha.¹²

¹¹ detikFinance, *5000-an perusahaan Outsourcing Beroperasi secara Ilegal*, diakses dari finance.detik.com, diakses pada tanggal 24 Juli 2023, pukul 14.53 WIB

¹² Ronny NT, *SBSI Kalteng nilai sistem Outsourcing timbulkan Ilegal Permasalahan*, diakses dari m.antaranews.com, diakses pada tanggal 24 Juli 2023, Pukul 15.41 WIB

Pada dasarnya pengertian Perusahaan *Outsourcing Illegal* belum pernah pernah didefinisikan ataupun diuraikan pengertiannya. Namun Pengertian Perusahaan *Outsourcing Illegal* dapat dikenal dari istilah “Perusahaan *Outsourcing*” dan “*Illegal*”. “Perusahaan *Outsourcing* “ adalah perusahaan yang menyediakan pekerja untuk menerima peralihan pekerjaan dari perusahaan lain (perusahaan penyedia pekerjaan) kepada perusahaan penyedia tenaga kerja (*Outsourcing*) yang tertuang dalam perjanjian tertulis yang sifatnya dalam jangka waktu Tertentu. Sedangkan Kata “ *Illegal* “ berarti suatu perbuatan ataupun tindakan yang melanggar peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Kemudian disebutkan Pasal 1 angka 14 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya,Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja atau biasa disebut (PP PKWT, Alih Daya dan lainnya) disebutkan bahwa perusahaan Alih daya atau *outsourcing* adalah perusahaan berstatus badan hukum yang telah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pekerjaan alih daya berdasarkan atas perjanjian yang telah disepakati antara pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.¹³ Berdasarkan pengertian tersebut, Perusahaan alih daya atau *outsourcing* wajib berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi perizinan berusaha yang diterbitkan oleh pemerintah pusat. Maka dari itu perusahaan *outsourcing* harus memenuhi syarat dan tata cara

¹³ Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Pasal (1) Angka 14 Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

memperoleh perizinan berusaha yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana harus sesuai standar, norma, prosedur, serta kriteria perizinan berusaha yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat dalam pasal 20 ayat (1) dan (2) PP Nomor 35 tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya dan lainnya.¹⁴ Dapat disimpulkan jika suatu perusahaan *outsourcing* berdiri tanpa memperoleh perizinan usaha yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maka perusahaan tersebut dinyatakan sebagai perusahaan *outsourcing ilegal*.

Salah satu permasalahan pada perusahaan *outsourcing ilegal* yang terjadi pada tahun 2018 yang dikutip dari buruh.co yaitu telah terjadi aksi unjuk rasa pada gedung PT Asionagro Agung Jaya atau disingkat “PT AAJ” yang perusahaannya merupakan bagian dari salah satu eksportir terbesar Kepala Sawit Apical Group. Aksi Unjuk Rasa tersebut dikarenakan adanya pelaksanaan sistem *outsourcing* atau sistem alih daya di perusahaan PT AAJ menjalankan *outsourcing Ilegal* yang semula para karyawan merupakan pekerja *outsourcing* pada CV Solusindo Mitra Sejahtera atau disingkat “CV SMS”. kemudian di PT AAJ disebut sebagai perusahaan pemberi pekerjaan. Namun dalam pelaksanaannya sistem *outsourcing* tersebut melanggar hukum karena pekerja *outsourcing* melakukan pekerjaan utama atau bersifat inti perusahaan dan kegiatan tersebut tidak dilaporkan dan tercatat pula pada Dinas Ketenagakerjaan Kota setempat .Hal inilah yang

¹⁴ Muslihah Ananda Putri Pratiwi, S.H, *Sanksi Perusahaan Outsourcing Ilegal*, diakses dari perqara.com, diakses 24 Juli 2023, pukul.16.21 WIB

mengakibatkan beralih demi hukum hubungan para pekerja *outsourcing* ke PT AAJ.

Sebagaimana dalam Permenakertrans tentang Persyaratan *outsourcing* dalam pasal 7 ayat (1) dan (2) yang menyatakan bahwa Perusahaan pemberi pekerjaan tidak boleh memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 6 bahwa pelaporan tersebut paling lambat 1 minggu sebelum pelaksanaan kegiatan pekerjaan. Unjuk Rasa ini bertujuan untuk mendesak perusahaan agar menjalankan rekomendasi Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara yang anjurannya menyebutkan bahwa PT AAJ harus membayarkan upah rapel dan memperkerjakan karyawan *outsourcing* sebagai karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa masalah perusahaan *outsourcing ilegal* tersebut dapat mengancam sekaligus melanggar hak- hak pekerja yang seharusnya mendapatkan perlindungan hukum dan jaminan kepastian hukum serta keadilan untuk mendapatkan hak hidup layak dan menerima Imbalan berupa upah.¹⁵

Sebagaimana dijelaskan Pada Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “ setiap orang berhak atas pengakuan , jaminan , perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum serta setiap orang berhak untuk bekerja dan mendapatkan imbalan dan perlakuan layak dan adil dalam

¹⁵ Muslimah Ananda Putri Prawati, *Perusahaan Outsourcing Ilegal*, diakses dari *perqara.com* , diakses pada 22 Agustus 2023 Pukul : 01.06 WIB

menjalinkan hubungan kerja”. Sedangkan Pengertian Perlindungan Hukum menurut Satjipto Rahardjo, Perlindungan Hukum adalah perlindungan yang memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada agar secara hukum hak-hak tersebut dapat dirasakan oleh setiap masyarakat.¹⁶

Saat ini yang menjadi fokus utama setiap permasalahan pada perusahaan *outsourcing ilegal* tersebut adalah perlindungan hukum terhadap hak hak pekerja sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap hak asasi manusia khususnya pada jaminan dan perlindungan tenaga kerja serta kebijakan pemerintah untuk meminimalisir setiap pelanggaran pada hak hak buruh yang dikaji secara normatif menurut regulasi UU ketenagakerjaan dan UU Cipta kerja. Berdasarkan uraian diatas, dalam penulisan ini penulis akan membahas skripsi dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA PADA PERUSAHAAN *OUTSOURCING ILEGAL* BERDASARKAN PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas yang menjadi fokus permasalahan dalam skripsi ini antara lain :

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan?

¹⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University, Press, Yogyakarta, hlm.10

2. Bagaimana bentuk tanggung jawab hukum pada perusahaan *outsourcing ilegal* terhadap pekerja berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis bentuk tanggung jawab hukum perusahaan *outsourcing ilegal* terhadap pekerja berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi mahasiswa yang ingin mempelajari serta menjadikan acuan sebagai pandangan hukum di bidang hukum ketenagakerjaan khususnya terkait perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Penulisan skripsi ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berharga bagi para mahasiswa, pekerja, masyarakat, perusahaan pemberi kerja dan perusahaan penyedia kerja, serta pemerintah khususnya Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memberikan segenap perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing* terutama pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai daripada penelitian, dalam menggambarkan batasan penelitian, mempersempit permasalahan serta membatasi suatu permasalahan pada penelitian. Dalam penelitian ini Penulis membatasi ruang lingkup penelitian dengan menitikberatkan permasalahan pada perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan dan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan *outsourcing Ilegal* terhadap pekerja berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

F. Kerangka Teori

Kerangka teori yang digunakan dalam penulisan ini mempunyai 4 (empat) ciri antara lain (a) teori-teori hukum, (b) asas-asas hukum, (c) doktrin hukum, dan (d) ulasan pakar hukum berdasarkan pembedaan kekhususannya.¹⁷ Kerangka Teori yang menjadi landasan dalam suatu

¹⁷ Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta

penelitian adalah teori –teori hukum yang dikembangkan oleh para ahli hukum dalam berbagai temuan dan kajian.¹⁸

Adapun teori- teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah ;

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan suatu gambaran fungsi hukum, yang dianggap mampu memberikan suatu keadilan, kepastian, ketertiban, kemanfaatan serta kedamaian.¹⁹ Menurut Satjito Rahardjo perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Menurut Setiono perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.

Menurut Philipus M. Hadjon Selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, yang

2011 hlm.111

¹⁸ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafioka, Jakarta 2013 Hlm. 79

¹⁹ Nadella Sinta, *Pengertian Perlindungan Hukum* ,Di Akses dari <http://tesishukum.com> di akses pada tanggal 22 Juli 2023, pukul 11.20 WIB

menjadi permasalahan perlindungan hukum adalah bagi kalangan yang lemah (ekonomi) terhadap kalangan yang kuat dan pasti (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.²⁰

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan berasal dari kata “lindung” yang mempunyai arti mengayomi, mempertahankan, mencegah dan membentengi. Sedangkan perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, dan penjagaan Secara umum pengertian perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, yang berupa kepentingan baik benda atau barang. Perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah.

Oleh sebab itu, perlindungan hukum dapat diartikan Perlindungan oleh hukum atau perlindungan dengan menggunakan pranata dan sarana hukum. Adapun tujuan dari perlindungan hukum yaitu memberikan kepastian hak dan kewajiban serta menjamin hak-hak para subyek hukum. Sedangkan fungsi perlindungan hukum dalam perspektif hukum administrasi negara untuk menghindari terjadinya pelanggaran hak pada fungsi perizinan dan pengawasan.²¹ Penulis menggunakan teori perlindungan hukum dalam kepenulisan ini bertujuan untuk mengkaji sekaligus menjelaskan bentuk-bentuk perlindungan hukum yang

²⁰ Syamsul Arifin, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press, 2015, Hal 5-6.

²¹ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan pokok Perlindungan hukum*, Bandar Lampung : Universitas Lampung, 2007, hal. 31

diberikan pemerintah melalui sarana-sarana hukum untuk melindungi hak – hak pekerja yang bekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan.

2. Teori Perjanjian

Pada dasarnya pengertian perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHPerduta yang menyatakan perjanjian merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih yang mengikatkan dirinya kepada pihak lainnya.²² Namun sebagian para ahli mengatakan bahwa rumusan pada pasal 1313 KUHPerduta tersebut masih memiliki banyak sisi kelemahannya. Menurut Abdul Kadir Muhammad menyatakan sisi kelemahan dari pasal 1313 KUHPerduta antara lain;

a. Hanya Mengikatkan Satu Pihak Saja

Dalam rumusan pasal tersebut terdapat kalimat “satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih”. Arti kata mengikatkan pada hakikatnya hanya dikaitkan pada satu pihak saja dan tidak lebih dari dua pihak. Seharusnya rumusan pasal tersebut harus ditambahkan kalimat “ saling mengikatkan diri” agar ada keseimbangan konsensus antara kedua belah pihak.

b. Adanya Kata “Perbuatan” tanpa Konsensus

Pengertian dari kata “perbuatan” pada rumusan pasal tersebut merupakan suatu tindakan melaksanakan tugas tanpa kuasa dan

²² Pasal 1313 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia

tindakan melawan hukum yang tidak mengandung konsensus. Sehingga kata perbuatan seharusnya diganti dengan kata “persetujuan”.

c. Pengertian Perjanjian Terlalu Luas

Pada rumusan pasal 1313 tersebut pengertian perjanjian dalam pasal tersebut terlalu luas karena mencakup banyak jenis perjanjian. Salah satu contoh adalah perjanjian kawin sebagaimana isi janji perkawinan lebih diatur ke dalam lapangan hukum keluarga.

d. Tanpa Menyebut Tujuan

Dalam pasal tersebut selain hanya mengaitkan satu pihak saja, kata perbuatan yang tidak mengandung konsensus, serta definisi perjanjian terlalu luas dalam pasal tersebut juga tidak disebutkan apa tujuan daripada perjanjian sehingga perjanjian yang terjadi diantara para pihak tidak mengetahui secara jelas terjadi diantara para pihak tidak mengetahui secara jelas tujuan daripada perjanjian tersebut.²³

Selain itu ada beberapa pendapat menurut ahli R. Subekti bahwa perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang telah berjanji kepada seorang lainnya atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁴ Sedangkan menurut K.R.M.T

²³ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Bandung PT Cipta Aditya edisi revisi cet-4, 2011 hlm. 83

²⁴ Ibid

Tirtodiduningrat bahwa perjanjian adalah merupakan suatu perbuatan yang terjadi karena adanya kata sepakat antara dua pihak atau lebih yang menimbulkan akibat hukum sebagaimana yang diperkenankan oleh undang-undang. Hubungan hukum yang terbentuk diantara para pihak dikarenakan adanya suatu perikatan yang lahir dari sebuah perjanjian. Suatu perjanjian merupakan salah satu sumber lahirnya perikatan sedangkan suatu perikatan sumber lahirnya adalah undang-undang. Suatu perjanjian bisa dilakukan secara lisan dan secara tertulis yang didalamnya terdapat suatu kalimat yang mengandung janji – janji yang disepakati oleh kedua belah pihak .

Pada penulisan skripsi ini penulis menggunakan teori perjanjian yaitu perjanjian kerja yang berkaitan judul skripsi penulis mengenai perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan. *Outsourcing* sendiri merupakan suatu penyerahan atau pelimpahan tugas dari suatu perusahaan ke pihak lainnya yang bersifat bantuan dan bukan tugas internal perusahaan melalui pihak pemborongan pekerjaan ataupun pihak penyedia jasa pekerja. Oleh karena itu perjanjian kerja sangatlah diperlukan sebagai pondasi perlindungan hukum bagi hak- hak pekerja *outsourcing* dalam menjalin hubungan hukum antara perusahaan penyedia pekerjaan dan perusahaan penyedia pekerja.

Perjanjian kerja dalam Bahasa Belanda disebut *Arbiedseverenkoms*, yang mempunyai beberapa pengertian. Dalam KUHPerduta disebutkan dalam pasal 1601 KUHPerduta mengenai perjanjian kerja merupakan perjanjian yang terjadi antara buruh sebagai pihak pertama yang mengikatkan diri kepada majikan atau pengusaha untuk bekerja agar menerima imbalan atau upah dalam waktu tertentu.²⁵ Sedangkan perjanjian kerja berdasarkan pasal 1 Angka 14 UU Ketenagakerjaan yaitu “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, serta hak dan kewajiban para pihak”.

Imam Soepomo dalam memberikan pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak pertama yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁶ Sedangkan menurut P.N.P Simanjuntak bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorangan atau satu pihak dengan pihak lain sebagai majikan untuk melakukan pekerjaan agar mendapatkan upah.²⁷ Secara umum ada dua (2) bentuk perjanjian kerja yang dituangkan secara tertulis dan perjanjian kerja secara lisan. Pada umumnya perjanjian kerja dilakukan secara tertulis yang harus memuat mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan , besarnya upah yang

²⁵ Pasal 1601 Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta 2015, hlm. 220

²⁷ P.N.P Simanjuntak, *Op.Cit* , hlm. 285

akan diterima dari berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing para pihak. Dalam perjanjian kerja secara tertulis harus jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja tersebut termasuk dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).²⁸

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah suatu perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu berlaku yang telah ditentukan atau disebut sebagai karyawan kontrak. Jika suatu saat masa berlaku kontrak habis maka secara otomatis dengan sendirinya terjadi PHK dan setelahnya tidak mendapatkan kompensasi PHK seperti uang pesangon dari perusahaan, uang penggantian hak pisah, dan uang penghargaan masa kerja.²⁹ Sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah suatu jenis perjanjian yang tidak memiliki jangka masa berlakunya. Perjanjian kerja ini tidak akan berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas pengusaha yang disebabkan oleh pewarisan, penjualan, atau hibah.³⁰

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian

²⁸ Fithriatus Shalihah, Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia, *Jurnal Selat*, Volume 4 Nomor 1, Oktober 2016 P- ISSN 2354-8649 : E- ISSN 2579-5767 Open Access at : <http://ojs.umrah.ac.id/index.php/selat>, hlm. 4

²⁹ Made Rama Wiguna Primantara, Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bagi pekerja perusahaan Swasta, *Jurnal Analogi Hukum*, Volume 4, Nomor 2, (2022), 177-181, Joernal Homepage : <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum>, hlm. 2

³⁰ Muhammad fahry Yogaswara, Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi Covid – 19, *Jurnal Simbur cahaya*, Volume XXIX No. 2, Desember 2022, ISSN : 1410-0614, E-ISSN : 2684-9941 Website : <http://journal.fh.unsri.ac.id/simburcahaya>, hlm. 294

kerja adalah suatu perjanjian yang dilakukan oleh para pekerja yang sifatnya individual dengan majikan dan perjanjian kerja harus merupakan penjabaran dari perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan. Suatu perjanjian kerja secara umum harus memenuhi syarat- syarat sah perjanjian sebagaimana telah diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara menyebutkan bahwa Dalam suatu perjanjian kerja harus memuat (1) Kemauan bebas antara kedua belah pihak (2) Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak (3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan (4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan , dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Teori Tanggung Jawab

Teori Tanggung jawab hukum adalah teori yang mengkaji mengenai tanggung jawab subjek hukum yang telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan cara menerima dan menjalankan sanksi yang diberikan oleh pemilik kuasa atau pemerintah³¹ Dalam Bahasa Indonesia , kata tanggung jawab artinya suatu kewajiban seseorang menanggung segala sesuatu baik itu dengan cara dituntut, dipersalahkan , diperkarakan, dan sebagainya. Menanggung diartikan sebagai bersedia memikul biaya, mejamin, menyatakan kesediaan untuk melaksanakan kewajiban.³²

³¹ Hans Kelsen , dikutip dalam buku Raisul Mutaqien “*Teori Hukum Murni Nuansa & Nusa Media*”, Bandung, 2006. Hlm. 140

³² “Tanggung Jawab “ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Online) ,2023,Di akses dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/tanggungjawab> Akses Pada 12 Agustus 2023, Pukul 15.41 WIB

Menurut Hans Kelsen teori tanggung jawab hukum merupakan seorang yang bertanggung jawab secara hukum terhadap segala sesuatu pada perbuatan melawan hukum tertentu serta wajib memikul segala tanggung jawab hukum dan menjalankan sanksi terhadap suatu perbuatan melawan hukum yang bertentangan dengan undang-undang.³³

Dalam teori tanggung jawab hukum, Hans Kelsen membagi tanggung jawab menjadi beberapa jenis antara lain sebagai berikut.

1. Pertanggungjawaban Individu yaitu suatu pertanggungjawaban seorang individu terhadap suatu pelanggaran yang dilakukannya sendiri.
2. Pertanggungjawaban Kolektif yaitu suatu pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seorang individu atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;
3. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yaitu suatu pertanggungjawaban seorang individu terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan karena kesengajaan dan menimbulkan suatu kerugian;
4. Pertanggungjawaban mutlak yaitu Pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seorang individu terhadap suatu pelanggaran yang dilakukannya karena ketidaksengajaan.³⁴

³³ Hans Kelsen, yang dikutip dalam buku Raisul Mutaqien, *Op. Cit* , hlm. 144

³⁴ Hans Kelsen dalam bukunya *General Theory Of Law and State*, dikutip dalam buku Somardi, “ *Teori Hukum dan Negara, Dasar- Dasar Ilmu Hukum Normatif sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, jakarta ,2007, hlm. 81

Secara Etimologi Tanggung jawab merupakan segala sesuatu untuk menerima pembebanan sebagai akibat tindakan sendiri atau pihak lain. Sedangkan menurut kamus hukum istilah mengenai pertanggungjawaban dibedakan menjadi 2 yaitu *Liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the State or fact being responsible)*.³⁵ *Liability* diartikan sebagai istilah hukum secara luas, hal tersebut dikarenakan maknanya komprehensif dan memiliki tanggung gugat akibat suatu kesalahan yang dilakukan oleh individu atau subjek hukum , sedangkan *Responsibility* lebih menekankan pada pertanggungjawaban politik. Menurut Abdul Kadir Muhammad bahwa teori tanggung jawab dalam perbuatan melawan hukum(*Tort Liability*) terbagi menjadi beberapa teori , yaitu :³⁶

- a. Tanggung jawab terhadap perbuatan melawan hukum dengan sengaja(*intertional tort liability*), yaitu perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu atau subjek hukum mengakibatkan suatu kerugian bagi pihak lainnya.
- b. Tanggung jawab terhadap perbuatan melawan hukum dikarenakan suatu kelalaian (*negligence tort lilability*) , yang menggunakan konsep kesalahan yang dikaitkan dengan nilai moral dan hukum yang berbaaur .

³⁵ HR . Ridwan , *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2006, hlm.337

³⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya, Bandung , 2010, hlm. 336

- c. Tanggung jawab secara mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), hal tersebut didasarkan pada suatu perbuatan yang dilakukannya baik secara sengaja ataupun tidak sengaja.

Berdasarkan pengertian tanggung jawab hukum menurut para ahli dan sumber lainnya dapat disimpulkan bahwa makna tanggung jawab lebih menekankan pada pertanggungjawaban yang dilakukan oleh seorang individu karena suatu perbuatan melawan hukum dan tidak sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Adapun fungsi teori ini dalam penulisan skripsi penulis untuk mengkaji dan menganalisis bentuk-bentuk pertanggungjawaban yang dilakukan oleh perusahaan *outsourcing ilegal* terhadap perlindungan hak pekerja yang terlibat hubungan kerja dengan perusahaan *outsourcing ilegal*.

G. Metode Penelitian Hukum

1. Jenis Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini metode penelitian yang digunakan dalam metode normatif. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif merupakan suatu proses dalam menemukan suatu aturan hukum, doktrin-doktrin hukum, maupun prinsip-prinsip hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Pada hakikatnya analisis normatif menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber data penelitiannya yang mengkaji melalui bahan pustaka atau

data sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan tersier.³⁷

Penelitian metode normatif bertujuan untuk menjawab permasalahan pokok dan mendukung penelitian ini.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah Pendekatan Perundang- Undangan (*Statue Approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*).

a. Pendekatan Perundang- Undangan (*Statue Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan menggunakan Undang Undang dan regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang sedang dihadapi. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan karena yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian khususnya regulasi yang berkaitan dengan hukum Ketenagakerjaan.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan *conceptual approach* atau pendekatan konseptual dilakukan dengan cara melakukan pemahaman terhadap doktrin – doktrin dan pandangan – pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum yang dijadikan sebagai dasar untuk membangun

³⁷ Amiruddin dan zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta 2010, , Hlm. 166

argumentasi hukum dalam menjawab setiap permasalahan penelitian hukum. Doktrin- doktrin atau pandangan – pandangan akan memperjelas ide–ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum , konsep hukum, maupun asas – asas hukum yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian hukum.³⁸

c. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus pada suatu penelitian normatif memiliki tujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. biasanya pendekatan ini digunakan pada kasus-kasus yang telah mendapat putusan. Kasus- kasus tersebut bermakna empirik, namun dalam suatu penelitian normatif, kasus-kasus tersebut bisa dipelajari agar mendapatkan suatu gambaran terhadap dimensi norma dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (input) dalam eksplanasi hukum. Penulis dalam penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan kasus bertujuan untuk menjelaskan mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja pada perusahaan *outsourcing ilegal* dalam perspektif hukum ketenagakerjaan serta bentuk tanggung jawab hukum perusahaan *outsourcing ilegal* berdasarkan perspektif hukum ketenagakerjaan. Pada dasarnya kasus yang digunakan oleh penulis , bukanlah kasus dari putusan pengadilan Hubungan

³⁸ Stefani, *Pendekatan dalam penelitian hukum*, diakses dari wordpress.com diakses pada tanggal 20 Juli 2023, Pukul 21.35 WIB

Industrial. Namun , kasus ini telah diselesaikan oleh Lembaga Kerjasama Tripartit.

3. Sumber Bahan Hukum

Pada dasarnya Penelitian hukum berbeda dengan penelitian sosial. Dalam setiap menyelesaikan permasalahan hukum serta memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, dalam penulisan penelitian penulis membutuhkan sumber- sumber penelitian yang disebut dengan bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder.³⁹

Pengelolaan dan analisis pada dasarnya tergantung pada jenis datanya. Pada penelitian hukum normatif yang hanya menggunakan data sekunder yang terdiri dari : bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Maka dalam mengelola dan menganalisis bahan hukum tersebut tidak terlepas dari berbagai penafsiran yang dikenal dalam ilmu hukum.⁴⁰

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer di peroleh dengan cara mengumpulkan peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan perumusan masalah yang diteliti. Bahan hukum primer terdiri dari :

1. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
2. Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia

³⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2011, *Penelitian Hukum* , Kenacana Penada Media Group, Jakarta , hlm. 41

⁴⁰ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Op. Cit.* hlm.,.163

3. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
4. Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456.
5. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Lembaran Negara Tahun 2013 Nomor No. 238, Tambahan Lembaran Negara No. 5481
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan pada bahan hukum primer.⁴¹ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa pendapat hukum yang di peroleh dari buku, karya ilmiah, jurnal hukum, artikel hukum dan sumber – sumber lainnya yang mendukung Penelitian ini.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier , yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus (hukum), dan Ensiklopedia.⁴²

4. Teknik Pengumpulan Bahan

Pada Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini, yang digunakan adalah data sekunder dimana pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan yang mengumpulkan bahan- bahan yang sudah terbentuk secara tertulis yang disebut bahan hukum.

5. Teknik Analisis Bahan

Teknik analisis bahan yang sesuai dengan penelitian ini adalah teknik penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dimana penelitian ini adalah penelitian normatif yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang- undangan serta norma- norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakatnya.⁴³

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Madmuji, 2014, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 13

⁴² Amiruddin dan Zainul Asikin, *Op.Cit.* Hlm.32

⁴³ Zainuddin Ali, 2013, *Op. Cit.* Hlm. 105

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Pada penarikan kesimpulan yang dilakukan penulis yaitu dengan cara berpikir deduktif, yaitu cara berpikir mendasar pada hal – hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan secara khusus.⁴⁴

⁴⁴ Soerjono Soekanto , 2006 , *Pengantar Penelitian Hukum* , UI- Press, Jakarta, hlm. 67

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Kadir, Muhammad. 2011, *Hukum Perikatan*, PT Cipta Aditya Bandung
- Ali, Zainuddin. 2013, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafioka, Jakarta
- Arifin, Syamsul. 2015, *Pengantar Hukum Indonesia*, Medan: Medan area University Press
- Asikin, Zainal dan Amiruddin . 2010, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta
- Farida, Ike . 2017 *Hukum Kerja Outsourcing di Indonesia (Outsourcing Law in Indonesia)* , Universitas Indonesia (UI- Press), Jakarta
- Khakim, Abdul. 2014 *Dasar- Dasar Hukum Ketenagakerjaan* , PT Citra Aditya Bhakti, Bandung
- Husni, Lalu. 2015, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Khairani, 2016. *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing di Tinjau dari Konsep Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pemberi Kerja* , Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mahmud Marzuki, Peter. 2011, *Penelitian Hukum* , Kenacana Penada Media Group, Jakarta
- Muda Harahap, Ariffufin, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, CV Nusantara Abadi, Malang.
- Putu Budiarta, I Nyoman. 2016 *Hukum Outsourcing*, Setara Press, Malang.
- Rahmad Budiono, Abdul. 2009, *Hukum Perburuan*, PT Indeks, Jakarta
- Rahardjo, Satjipto. 2014, *Ilmu Hukum*, PT Citra Aditya Bhakti , Bandung
- Sarbini, 2021 *Pekerja Alih Daya Dimensi Undang- Undang Cipta Kerja* , Tim Lakeisha, Tulung, Klaten Jawa Tengah
- Sasongko, Wahyu. 2007 *Ketentuan-ketentuan pokok Perlindungan hukum : Universitas Lampung*, Bandar Lampung
- Simanjuntak, PNH. . 2015, *Hukum Perdata Indonesia*, Prenamedia Group , Jakarta,
- Soekanto, Soerjono dan Sri Madmuji, 2014, *Penelitian Hukum Normatif; Suatu tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta
- Sunggono, Bambang . 2011, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Tunggal, Amin Widjaja .2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Jakarta: PT. HARVINDO,

- Vivid Izzayana, Wafda. 2018. *Hukum Outsourcing di Indonesia*, Unnuh Ponegoro Press, Ponegoro
- Wahab, Abdul. 2014, *Analisis Kebijakan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wijayanti, Asri. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Zaeni, Asyhadie. 2012. *Hukum Kerja: Hubungan Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, edisi Revisi 2012).
- Zulkarnaen, 2021 *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undnag- Undang Cipta Kerja (Ombinus Law)*, CV Pustaka Setia, Jawa Barat

Peraturan Perundang- Undangan

- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang- Undang Hukum Perdata Indonesia
- Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279
- Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456
- Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang- Undang, , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238
- Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, Lembaran Negara Tahun 2013 Nomor No. 238, Tambahan Lembaran Negara No. 5481
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja , Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

Jurnal

- Nathan, Alnick. 2019 “ Omnibus Law dan Fleksibilitas Pasar Tenaga Kerjadi Indonesia: Perspektif Makro- Ekonomi dan Ketenagakerjaan”, dalam Gonjang-Ganjing Omnibus Law Cipta Kerja sebuah Kritik, JKAP (*Jurnal Kebijakan dan Administras/i Publik*) Volume 1 Nomor 9, *Institute of Governance and Public Affairs (IGPA)*
- Pratiwi, Wiwin Budi. 2022 “ Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dengan Sistem *Outsourcing* di Indonesia” *Jurnal Hukum Ius Qua Iustum Faculty of Law*, Universitas Islam Indoensia, Volume 29 Issue 3, September 2022

- Shalihah, Fithriatus. 2016 “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja di Indonesia” , *Jurnal Selat*, Volume4 Nomor 1 , Oktober 2016
- Suci Flambonita. “Ketentuan PenggunaanTenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Jurnal Fundamental*, Volume 12 Nomor 1, Januari 2023
- Susanti, Renata Dewi.2022, “Kebijakan Pemerintah terhadap Perlindungan Hukum tenaga kerja, ” *Jurnal Hukum Ius Qua Iustum Faculty of Law*, Universitas Islam Indoensia, Volume 15 Issue 3, September 2022,
- Wiguna Primantara, Made Rama . 2022, “ Karakteristik Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Bagi pekerja perusahaan Swasta”, *Jurnal Analogi Hukum*, Volume 4, Nomor 2, Tahun 2022
- Yogaswara, Muhammad fahry . 2022 “Perlindungan Hukum Terhadap pekerja Dengan PKWTT Akibat Pemutusan Hubungan Kerja pada masa Pandemi Covid – 19” , *Jurnal Simbur cahaya*, Volume XXIX No. 2, Desember 2022

Sumber lainnya

- detikFinance, 2012. *5000-an perusahaan Outsourcing Beroperasi secaraIllegal*, diakses dari finance.detik.com, diakses pada tanggal 24 Juli2023,pukul 14.53 WIB <https://finance.detik.com/industri/d-2087380/duh-5000-an-perusahaan-outsourcing-beroperasi-secara-ilegal>
- Indonesia, *KBBI Online*,2017 diakses dari kbbi.kemdikbud.go.id , diakses pada tanggal 25 Juli 2023, Pukul 13.57 WIB <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- NT, Ronny. 2019, *SBSI Kalteng nilai sistem Outsourcing timbulkan Ilegal Permasalahan*, diakses dari m.antaranews.com, diakses pada tanggal_24 Juli 2023, Pukul 15.41 WIB <https://m.antaranews.com/amp/berita/558303/sbsi-kalteng-nilai-sistem-outsourcing-timbulkan-permasalahan>
- Putri Pratiwi, Muslihah Ananda. 2023 *Sanksi Perusahaan Outsourcing Ilegal*, diakses dari perqara.com, diakses 24 Juli 2023, pukul.16.21 WIB <https://perqara.com/blog/sanksi-perusahaan-outsourcing-ilegal/>
- Sandi,Feri. *Omnibus Law : 2020, Outsourcing Resah dengan Perusahaan Abal – Abal atau Ilegal*, diakses dari cnbcindonesia.com, diakses pada tanggal 1 Juni 2023, Pukul 22.14 WIB <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201008144931-4-192858/omnibus-law-outsourcing-resah-dengan-perusahaan-abal-abal>
- Sandi, Ferry. 2020, *Omnibus Law : Perusahaan Outsourcing Zalim Makin Bebas ?*, diakses dari cnbcindonesia.com, diakses pada tanggal 1 Juni 2023, Pukul 22.14 WIB

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201008125029-4-192814/omnibus-law-perusahaan-outsourcing-zalim-makin-bebas>

Sinta, Nadella. 2018, *Pengertian Perlindungan Hukum* , Di Akses dari <http://tesishukum.com> di akses pada tanggal 22 Juli 2023, pukul 11.20WIB <http://tesishukum.com/category/hukum-perdata/>